

KARAR İNCELEMESİ:**YILLIK ÜCRETLİ İZİN KULLANILMA ZAMANI - İŞÇİNİN KULLANAMADIĞI
YILLIK İZNE AİT ÜCRET ALACAĞI HAKKININ DOĞUMU - YILLIK İZİN ÜCRETİNDE
ZAMAN AŞIMI BAŞLANGICI****YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ**

Erdoğan ÇUBUKÇU
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Emekli Başkanı

ESAS NO : 1997/15366

KARAR NO : 1997/19470

KARAR TARİHİ : 20.11.1997

Karar Özeti: İşçinin kullanamadığı yıllık izne ait ücret alacağı hakkı hizmet sözleşmesinin feshi ile doğar, 5 yıllık zamanaşımı süresi, fesih tarihinden başlar. Fesih tarihinden itibaren 5 yıllık zamanaşımı süresi içinde dava açıldığında işçinin kullanamadığı yıllık izinlerin tümünün karşılığının hüküm altına alınması gerekir.

İşK. Md. 49-59

Dava: Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, ikramiye ve yıllık izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeblere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacının hizmet sözleşmesi 30.3.1993 tarihinde sona ermiş dava 27.9.1994 tarihinde açılmıştır. Mahkemece davalı tarafın zamanaşımını def'i dikkate alınarak davacı talebi olan yıllık ücretli iznin iki yılı değerlendirilerek hüküm altına almıştır. Davacının işe giriş tarihi olan 1.9.1985 tarihinden beri hiç yıllık ücretli izin kullanmadığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Kullanılmayan yıllık ücretli izin alacağı hakkı 1475 sayılı İş Kanunu'nun 56. maddesine göre hizmet sözleşmesinin feshi ile doğar. Bu durumda 5 yıllık zamanaşımı süresinin fesih tarihinden başlatılması gerekir. Somut olayda 5 yıllık zamanaşımı süresi içinde dava açıldığına göre davacının kullanamadığı yıllık izinlerin tümünün karşılığı alacağın hüküm altına alınması gerekir. Öğretide de benimsenen dairemizin içtihatları bu doğrultudadır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, PEŞİN ALINAN temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.11.1997 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

1- Konu'nun, işçinin hak kazanıp da zamanında kullanamadığı yıllık ücretli izin hakkının, hizmet akdinin devam ettiği sürece ileriki yıllarda kullanıp kullanamayacağına ya da izin süresine ait ücretini talep edip edemeyeceğine, bu bağlantıda İş Kanununun 56. maddesinin I. fıkrasının "işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin süresi için ücreti, hizmet akdinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesi halinde kendisine ödenir" şeklindeki hükmünün anlam kapsamının, diğer bir anlatımla, akdin fesihle sona ermesi halinde, hizmet akdi devam ederken kazanılıp da kullanılamayan önceki yıllara ait yıllık izin ücretlerini etkileyip etkilemeyeceğine ve kullanılamayan yıllık izin ücretinde zamanaşımı başlangıcının tayin ve tesbiti hususlarına ilişkin olduğu anlaşılmaktadır.

Hemen belirtelim ki, yıllık ücretli izin hakkının İşK.numuz açısından hukukumuzda girdiği 1960 yılından takriben 1997 yılına kadar sürdürülen yargı kararları; işçinin her hizmet yılına karşılık, yıllık ücretli izin hakkını, onu izleyen hizmet yılı içinde kullanacağı, 5 yıllık zaman aşımı süresinin de o yılın sona erdiği tarihte başlayacağı, İşK. nunun md. 56/1 hükmünün, önceki yıllara ait kullanılmamış yıllık izin ücretlerini etkilemeyeceği, bu hükmün sadece hizmet akdinin fesih yolu ile sona ermesi halinde imkansızlık nedeniyle kullanılamayan son yılın izin ücretine ilişkin olduğu, yönünde idi. (Yargıtay 9. H.D.nin 15.12.1987 T. 1987/10670-11123 sayılı ve 27.9.1990 gün 1991/5890-9679 sayılı, gibi değişik bir kaç kararı hariç)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin inceleme konusu yaptığımız kararında ise; işçinin, hak kazanıp da zamanında kullanamadığı yıllık ücretli izin hakkını, hizmet akdi devam ettiği sürece ileriki yıllarda kullanabileceği, izni kullanma imkanı oldukça ücret talep edilemeyeceği, ancak hizmet akdinin fesih yolu ile sona ermesi halinde ücret alacağı hakkının doğacağı, 5 yıllık zaman aşımının da hakkın doğduğu tarihten itibaren işlemeye başlayacağı, 5 yıllık zaman aşımı süresi içinde dava açıldığında önceki yıllara ait kullanılamayan yıllık izin ücretlerinin tümünün hizmet akdinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden hüküm altına alınacağı, şeklinde bir görüşün benimsendiği görülmektedir.

Yüksek Mahkemenin görüş değişikliğini içeren bu kararı öğretide de benimsenmiştir. (Prof. Dr. M. EKONOMİ, "İş Hukukunun Genel Sorunları" ABANT Oteli 1997, Sh: 253 vd. Prof. Dr. N. AKTAY, TÜHİS, Kasım 1998 Sayı 2, Sh: 11-17, Doç. Dr. E. AKYİĞİT, TÜHİS Şubat-Mayıs/1999. Sayı 3-4, Sh: 14-33)

Biz, Yüksek Mahkemenin görüş değişikliğini içeren bu kararının yasaya uygun olmadığı kanaatini taşıyoruz. Görüşlerimizi aşağıda açıklamaya çalışacağız.

II- Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Niteliği

Yıllık ücretli izin hakkı işçiye Anayasa ve Yasayla tanınmış bir haktır. (Anayasa Md. 50,3 ve 4 fıkraları, İşK. Md. 49-50)

"Yıllık ücretli izinle ilgili hükümler sosyal kamu düzenine ilişkin hükümlerdir." (T. ESENER, "İş Hukuku" 1975, sh: 205)

“Yıllık ücretli izin hakkı İş Kanununun sosyal karakterini gösteren emredici hükümlerle düzenlenmiş bulunmaktadır. (N. ÇELİK, “İş Hukuku Dersleri” 1992, sh: 254)

Bu yöndeki bilimsel görüşleri çoğaltmak mümkündür:

Yine uygulama ve bilimsel alandaki görüşlere göre:

Yıllık ücretli izin hakkı işçinin sonraki hizmet yılına bedeni ve ruhi yönden dinlenmiş olarak girmesini, çalışmasında verimli olmasını sağlar. İşçiyi koruma amacı güder. (sosyal korunma)

İşçinin kişiliğinin, kısmen malvarlığının ve ekonomik ilerlemesinin korunmasına da hizmet eder. (Doç. Dr. E. AKYİĞİT, TÜHİS, Sayı 3-4 sh: 15 ve dipnot 4 bak.)

Yıllık ücretli izin işçinin kişilik haklarından değildir. Başkasına devir ve temlik edilemez, haczi mümkün değildir. İzin hakkından vazgeçilemez. Yıllık izin işçi için bir hak, işveren için bir yükümlülüktür.

Kuşkusuz yıllık ücretli izinle ilgili yasa hükümlerinin uygulanmasında, yıllık ücretli izin hakkının bu niteliklerinin gözönünde tutulması gerekir.

III- Yıllık Ücretli İzin Kullanılma Zamanı

İş Kanununun 50. maddesinin 4. fıkrasında, işçinin her hizmet yılına karşılık hak kazandığı yıllık ücretli iznin, gelecek hizmet yılı içinde kullanılacağı belirtilmiştir. Yasanın burada vurgulamak istediği husus, işçinin her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini, mutlaka gelecek hizmet yılı içinde kullanmasıdır. Yasa, yıllık iznin, gelecek hizmet yılı dışında, başka bir zamanda kullanılmasına müsaade etmemektedir. Fıkradaki “kullanır” sözcüğü bu konuda hem emredici, hem de yasaklayıcı, bir nitelik taşımaktadır. Bu kural cezai yaptırımla da kuvvetlendirilmek istenmiştir. (İşK.md. 107)

Bu itibarla işveren, işçisine her hizmet yılına karşılık yıllık ücretli izin hakkını, “Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği” hükümleri uyarınca İzin Kurulu’nun hazırlayıp kendisinin de onayladığı izin çizelgesindeki sırasına göre “gelecek hizmet yılı” içinde vermek zorundadır. Ne işçi, ne de işveren bu esasa aykırı bir uygulamayı, özellikle iznin ileriki bir yıla ertelenmesini teklif edemeyecek, bu hususta sözleşme yapamayacaklardır. Yasa, Anayasal dayanağı olan ve cezai yaptırımla da kuvvetlendirilmiş bulunan bu kurallara mutlaka riayet edileceğini öngörmüş bulunduğu için, aksi yönde oluşturulacak fiili bir durum için ayrıca hukuki bir yaptırım getirmemiştir. Böyle olunca, İşK.nunun md. 56/1 hükmünün, işçinin hizmet akdi devam etmekte iken hak kazanıp da zamanında kullanmadığı yıllık izin ücretiyle bir ilgisinin bulunmaması gerekir. Çünkü yasa, koymuş olduğu kurallarla çelişki teşkil edecek şekilde bir düzenleme içine girmiş olamaz.

Bu yargıyı şu şekildeki örneklerle de test edip irdeleyebiliriz.

1- Bir an için md.56/1 hükmü önceki yıllara ait kullanılmayan yıllık izin ücretlerini de kapsadığı kabul edilsin ve hizmet akdi işçinin ölümü ile son bulmuş olsun. İşçinin kişilik haklarından olması nedeniyle yıllık ücretli izin hakkı, dolayısıyla izin ücretinin mirasçılara intikal etmeyeceği yönündeki bir görüşe göre işçinin örneğin, 25 yıllık izin ücreti mirasçılara intikal etmeyecek, işverene kalmış olacaktır. Bu sonucu, İş Hukukunun işçinin sosyal ve ekonomik yönden korunması esası ve yasanın yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemezliği kuralı ile bağdaştırmak herhalde

mümkün olmayacaktır. (Biz, yıllık ücretli izin hakkının işçinin kişilik haklarından olması keyfiyetini, yıllık iznin fiilen kullanılması hususuna münhasır olduğu, adi ücret alacağı haline dönüşen izin ücreti alacağının mirasçılara intikal edeceği görüşündeyiz. Bak. M.ÇENBERCİ, "İş Kanunu Şerhi"1976 sh:705)

2- Hizmet akdi'nin fesihle sona ermesi halinde ise; son ücretten hesaplanacak, örneğin 20,25 yıllık izin ücreti alacağının işçiye cazip gözükebileceği, bu halin işverene karşı dirençsiz kalmasına neden olabileceği hususu ihtimal dahilinde olabilir.

Böyle bir durumu yıllık ücretli iznin niteliğiyle bağdaştırmak keza mümkün değildir.

3- Yıllık iznin yasada belirtilen zamanda verilmemesi ya da işçinin kullanmadığı izne ait ücretin ödenmemesi, İşk.nunun16/II-e hükmüne göre iş şartlarının esaslı bir tarzda değişmesi veya uygulanmaması halini oluşturur. Ve işçi hizmet akdini feshetme hakkını kazanır. Yüksek mahkemenin kararına göre işçi, yıllık iznini ileriki yıllarda kullanabileceğinden ve izni kullanma imkanı olduğu sürece izin ücretini isteyemeyeceğinden, haklı nedenle fesih hakkına da sahip olamayacaktır. Nitekim Yargıtay 9.H.D.sinin 24.12.1997 T. ve 1997/18437-22430 K.sayılı kararı bu yönde olup, yıllık iznini kullanmayan işçinin hizmet akdini feshetmesi, haklı fesih nedeni olarak kabul edilmemiştir.

Bununla işçinin yasal hakkı engellenmiş olur ki, kabulü mümkün değildir.

4- İşçiye yıllık ücretli iznini vermeyen işveren İşK.md.107 deki cezai yaptırımla karşılaşacaktır. Yüksek mahkemenin kararına göre zamanında kullanılmayan yıllık ücretli izin, ileriki yıllarda kullanılabileceğinden bu yönde bir savunma ile işverenin ceza yaptırımından kurtulma ihtimali sözkonusu olabilecektir.

Yasa herhalde koyduğu kurallara aykırı ve çelişkili sonuçlar çıkarılabilecek şekilde bir düzenleme içine girmiş olamaz.

5- Yıllık ücretli izinle ilgili yasal düzenlemenin, yıllık ücretli iznin niteliğine göre yine yasanın kendi koymuş olduğu kurallar çerçevesinde bir bütünlük ve bir uygunluk içinde olması gerekir. Bu bütünlük ve uygunluk; md. 50/4 de öngörüldüğü üzere her hizmet yılına karşılık, yıllık ücretli izin hakkının gelecek hizmet yılı içinde kullanılması şeklinde tezahür eder. Kuşkusuz bu kural, md. 56/1 hükmü için de geçerlidir. Öyle ise, md. 56/1 hükmünün, işçinin hizmet akdinin fesihle sona erdiği tarihe kadar geçen tüm hizmeti süresince, her hizmet yılı için hak kazandığı yıllık ücretli iznin, onu izleyen hizmet yılı içinde kullanılagelmiş olduğu öngörülerek düzenlenmiş bulunduğunun kabulü gerekir.

Böyle olunca md. 56/1 hükmünün, işçinin hizmet akdi devam etmekte iken hak kazanıp da kullanmadığı önceki yıllara ait yıllık izin ücretini kapsamayacağı, diğer bir anlatımla akdin fesihle sona ermesi halinde önceki yıllara ait izin ücretlerini etkilemeyeceği, bu hükmün sadece hizmet akdinin fesihle sona ermesi halinde artık kullanılması imkansızlaşan son hizmet yılına ait yıllık izin ücretini etkileyeceği, sonucuna varılır. (bkz. CENTEL, 1992 Semineri, sh. 13-14)

6- İşK.nun 54. maddesinde yıllık iznini kullanan işçiye peşin olarak ödenecek ücretin, çeşitli ücret şekillerine göre nasıl hesaplanacağı gösterilmiş md. 56/1 de ise akdin feshi halinde izin ücretinin hangi tarihteki ücret üzerinden hesap edileceği belirtilmiştir. Yani sözkonusu ücretin, izne hak kazanılan hizmet yılı sonundaki ücretten mi, yoksa akdin fesihle sona erdiği tarihteki ücretten mi, ya da iznin kullanılacağı hizmet yılı sonundaki ücretten mi? hesap edileceği, açık-

lanmıştır. Yasa bu konuda hasıl olan tereddütleri 29.7.1983 tarih ve 2869 sayılı kanunla yaptığı bir değişiklikle gidermek istemiştir. Zira eski metinde bu konuda bir açıklık yoktu. Bu değişiklikle başka bir amaç aramamak lazımdır.

Bu nedenle Yüksek Mahkemenin, tüm geçmiş yıllara ait kullanılmayan yıllık izin ücretlerini kapsayacak şekilde; "kullanılmayan yıllık ücretli izin alacağı hakkı 1475 sayılı İş Kanununun 56. maddesine göre hizmet sözleşmesinin feshi ile doğar" şeklindeki görüşünü benimsemek, kanımızca mümkün değildir.

IV- Ancak yasaya riayet edilmeyerek yıllık ücretli izin hakkı işçiye zamanında verilmez ise, işçinin yıllık izin hakkı ne olacaktır? Böyle bir durumda öğretilerde de işaret edildiği gibi, işçinin yıllık ücretli izin hakkı kaybolmaz. Fakat bu, iznin ertelenmesi anlamına da gelmez. Çünkü, sonraki yıllarda örneğin, 20,25 yıl sonra, hatta 2,3 yıl sonra verilecek bir yıllık ücretli iznin, hiç bir şekilde işçinin gerek beden ve ruh sağlığı, gerek çalışmasında verimli olabilmesi ve gerekse moral ve sosyal korunma açısından zamanında verilmesi gereken yıllık ücretli iznin yerine geçmesi, onun işlevine sahip olması, mümkün değildir. Yani burada, zamanında ifa edilmeyen bir borcun, sonradan ifasının imkansızlığı söz konusu olur. Borçlunun kusuru neticesinde meydana gelen sürekli bir imkansızlık. Böyle bir imkansızlıkta borç ilişkisi devam ederse de, artık alacaklı aynen ifayı isteyemez, borçlu da onu teklif edemez. İmkansızlık sadece alacak hakkının niteliğini değiştirir ve o zamana kadar ifa edilmeyen alacak, tazminat alacağına dönüşür. Ve alacaklı zararının tazminini borçludan isteyebilir. (Bkz. Prof. Dr. K. TUNÇOMAĞ, "Borçlar Hukuku" cilt 1, 1972 sh: 421-422) ve (Prof. Dr. S.S. TEKİNAY, "Borçlar Hukuku" cilt 2, 1985, sh: 1138)

İşte, yıllık ücretli iznini zamanında kullanamamış olan işçinin yıllık ücretli izin hakkı artık, ifa imkansızlığı nedeniyle tazminat alacağına dönüşür ve işçi B.K.96 maddesi uyarınca işverenden zararının tazminini isteyebilir. Bu tazminat miktarı, işveren işçiye yıllık ücretli iznini verseydi, işçinin malvarlığı durumu ne miktar iyileşecek idiyse, bu miktar kadar olmalıdır. Ancak İş Kanununda bu ödeme, yıllık izin süresine ait ücret, olarak hesaplanıp belirlenmiş olduğundan, işçi bu deyimle sadık kalarak kullanmadığı yıllık izin süresine ait ücretini talep edebilecektir. İşK.nunun md. 56/1 hükmüne göre fesih nedeniyle işçinin kullanmadığı son yıla ait izin hakkının ücrete dönüşmesi de aynı hukuki esasa istinat etmektedir. Zamanında kullanılmayan yıllık izin ücreti alacağı hakkı (aşağıda V'de tekrar açıklanacağı üzere) iznin kullanılacağı "gelecek/hizmet yılının sonunda doğacağından, işçinin, ücret alacağı davasını, bu tarihten itibaren açması gerekecektir.

Bu noktada yıllık ücretli izinle ilgili yasanın tarihi gelişimine de bakmakta yarar vardır.

Yıllık ücretli izin İşK. numuz açısından mevzuatımıza 15.4.1960 tarih ve 7467 sayılı kanunla girmiştir.

Bu kanunun 11/1 md. sinde aynen "İşçi veya müstahdemin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin müddetine tekabül eden ücreti, iş akdinin işveren, işçi veya müstahdem tarafından feshi halinde kendisine ödenir" denilmekte, md. 17/(a) da, "izni vermeyen, verip de ücretini tediye etmeyen işverene (.....) işçi başına 50 TL. hafif para cezası verilir" hükmü yer almakta, Md. 18 de "işveren veya işveren vekilinin yukarıdaki madde şumulüne giren hareketlerinden dolayı, işçi ve müstahdem ayrıca işverenin mükellef olduğu ücretten gayri bunun iki misli tutarında tazminat dahi talep edebilir" şeklinde bir düzenleme içermekte idi.

Madde 11/1 hükmü şimdiki md. 56/1 hükmüne tekabül etmektedir. Sonraki değişiklikte sadece terimler sadeleştirilmiş, haklı olarak "kullanmadığı" sözcüğü "kullanamadığı" şeklinde düzeltilmiş ve metnin asıl anlamına dokunulmaksızın bir de izin süresine ait ücretin akdin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden ödeneceği hususu, açıklığa kavuşturulmuştur.

Md. 17(a) ve md. 18'in birlikte incelenmesinden ise, işçinin hizmet akdi devam etmekte iken hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin ücretini ve hatta bu ücretten ayrı olarak bunun iki misli tutarında bir tazminat dahi isteyebileceği anlaşılmaktadır.

Görülüyor ki, yasa bir ayırım yaparak, hizmet akdinin feshi nedeniyle kullanılmayan son yıla ait yıllık ücretli izinle ilgili olarak md. 11/1 hükmünü, hizmet akdi devam etmekte iken zamanında kullanılmayan yıllık izin ücreti için de 18. md. hükmünü vazedmiş bulunmaktadır. Demek ki işçi hizmet akdi devam etmekte iken zamanında kullanamadığı yıllık izin ücretini, md. 11/1 hükmü ile hiç bir ilgisi olmaksızın isteyebilmekte idi.

Gerçi bu 18. madde 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu ile yasadan çıkarılmıştır. Aslında bu maddenin yasadan çıkarılması doğru olmuştur. Zira yasa katı kurallar koyduktan sonra tekrar dönerek bu kuralların aksine bir uygulamayı kabul eder görünecek şekilde bir düzenleme içine girmiş olamazdı. Bu, kanun yapma tekniğine de aykırı olabilirdi. Zaten genel prensiplere göre izlenecek hukuki yol belli idi.

İşte yasanın eski metinlerinden çıkarılan bilgiler de bizi, md. 56/1 hükmü ile, hizmet akdi devam etmekte iken hak kazanılıp da zamanında kullanılmayan önceki yıllara ait izini ücreti alacağı hakkının doğumu bakımından aralarında hiç bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna götürmektedir.

V- Yıllık izin ücretinde Zamanaşımı Başlangıç Tarihi

Yıllık izin ücretinin B.K. 126. maddesinin 3. bendi uyarınca 5 yıllık zamanaşımına tabi olduğu noktasında bir uyuşmazlık yoktur. Uyuşmazlık 5 yıllık zamanaşımı süresinin hangi tarihten itibaren işlemeye başlayacağı noktasında toplanmaktadır.

Yukardan beri yaptığımız açıklamalar sonucuna göre, son yıla ait yıllık izin ücreti alacağı hakkı İşK. nunun 56/1 md. uyarınca hizmet akdinin fesihle sona erdiği tarihte doğacak, 5 yıllık zamanaşımı süresi de bu tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır. İşaret ettiğimiz gibi bu hal sadece son yıla ait yıllık izin ücreti için sözkonusudur.

İşçinin hizmet akdi devam etmekte iken hak kazanıp da zamanında kullanamadığı yıllık izin ücreti alacağı hakkı ise, yıllık iznin kullanılması gereken gelecek hizmet yılının sona erdiği tarihte doğacak, 5 yıllık zamanaşımı süresi de bu tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır. Gelecek hizmet yılı sonu, tartışma götürülebilir. Bu tarih o yıl içinde iznin kullanılması gereken dönem de olabilir. Fakat biz, gelecek hizmet yılı sonunun hakkın doğumuna başlangıç tarihi olarak alınmasının bir hak kaybına yer verilmemesi açısından uygun olacağı kanaatindeyiz.

Buna göre işçi, hizmet akdi devam etmekte iken hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin ücreti hakkında bir dava açtığı takdirde, dava tarihinden geriye doğru 5 yıl içinde kullanılmayan yıllık izin ücretinin tahsiline karar verilebilecektir. Geriye doğru 5 yıllık zamanaşımı süresi dışında kalan bir istek, zamanaşımı defii karşısında reddedilecektir.

Hizmet akdi devam ettiği sürece istihdam edenlere karşı olan alacakları hakkında zamanaşımının işlemeyeceğine dair, ev hizmetinde çalışan işçiler yönünden geçerli B.K. nunun 132. maddesinin 4. bendi hükmünün İşK. nuna tabi işçiler hakkında uygulanma imkanı da yoktur. Zira, ev hizmetinde çalışanlara ait hükmün gerekçesini İşK. nuna tabi işçiler için de geçerli kılmak doğru değildir. Kaldı ki, ev hizmetinde çalışan işçiler, yıllık ücretli izin hakkına dahi sahip değildirler ki, bir kıyaslama yapılabilsin.

SONUÇ: Yargıtayın uzun yıllar sürdürdüğü içtihat'a paralel olarak, işçinin her hizmet yılına karşılık hak kazandığı yıllık ücretli iznini ancak gelecek hizmet yılı içinde kullanabileceği, gelecek hizmet yılı sonuna kadar kullanılmayan izin hakkının sonraki yıllara ertelenmesinin imkansız olduğu, bu imkansızlığın izin hakkını muhtevasını değiştirip ücret alacağına dönüştüreceği, ücret alacağına gelecek hizmet yılının sona ermesiyle müaccel olacağı, 5 yıllık zamanaşımı süresinin de alacağın müaccel olduğu bu tarihten itibaren işlemeye başlayacağı yönündeki görüş ve inancımız nedeniyle, Yargıtay 9. HD.sinin, zamanında kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkının, hizmet akdi devam ettiği sürece kullanılabilmesine, kullanma imkanı olduğu sürece yıllık izin ücretinin istenemeyeceğine, yıllık izin ücreti alacağı hakkının ancak hizmet akdinin feshi halinde akdin sona ermesi ile doğacağına, 5 yıllık zamanaşımı süresinin de alacak hakkının doğduğu bu tarihten itibaren işleyeceğine ve bu halde önceki yıllara ait kullanılmayan izin ücretlerinin tümünün son ücret üzerinden hüküm altına alınacağına, ilişkin kararına, katılmadığımızı ifade etmek isterim.

YENİ ASGARI ÜCRET YÜRÜRLÜĞE GİRDİ

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun 30.12.1999 tarihli kararı gereği altışar aylık dilimler halinde uygulanacak olan yeni asgari ücret Resmi Gazete'nin 31 Aralık 1999 tarihli ve 23923 sayılı nüshasında yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Buna göre;

01.01.2000 - 30.06.2000 tarihleri arasında uygulanacak asgari ücret

	Saatlik Asgari Ücret	Günlük Asgari Ücret	Aylık Asgari Ücret
16 yaşından büyük işçiler	488.000 TL	3.660.000 TL	109.800.000 TL
16 yaşından küçük işçiler	416.000 TL	3.120.000 TL	93.600.000 TL

1.7.2000 - 31.12.2000 tarihleri arasında uygulanacak asgari ücret

	Saatlik Asgari Ücret	Günlük Asgari Ücret	Aylık Asgari Ücret
16 yaşından büyük işçiler	528.000 TL	3.960.000 TL	118.800.000 TL
16 yaşından küçük işçiler	450.000 TL	3.375.000 TL	101.250.000 TL